

2. Грейсон Т. Использование логических моделей в оценке программ // Оценка программ: методология и практика. / Под ред. А. И. Кузьмина, Р. О. Салливан, Н. А. Кошелевой. М.: Издательство «Престо-РК», 2009. 396 с.
3. Рабочая группа Комитета содействия развитию. Организация экономического сотрудничества и развития. Глоссарий ключевых терминов в области оценки и управления, основанного на результатах. Париж: 2004. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/61/31650813.pdf>

Н. Б. Жданова

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Изучение состояния традиционной системы профориентационной работы приводит к выводу о том, что разработаны различные модели системы, разнообразны структуры, реализующие профориентационную деятельность, сама работа ведется на различных уровнях, однако профессиональная ориентация выпускников школ крайне низка, процент трудоустроенных выпускников ССУЗов и закрепление их на рабочих местах соответственно полученному образованию неудовлетворительны.

По мнению автора статьи, одной из первопричин этого является неудовлетворительное качество реализации моделей исполнителями, в том числе и учреждениями профессионального образования.

Содержание профессиональной ориентации школьников, ориентированное на некое общее их представление о спектре профессионального выбора и отсутствие таковых о необходимости соответствия собственных склонностей и возможностей требованиям той или иной профессии, малоэффективно и затратно. И тем не менее, в работе со школьниками, как правило, реализуются модели именно такого абстрагирования – отвлеченного подхода к названному виду деятельности, а профессиональное ориентирование студентов часто сводится к профессиональным пробам во время учебной и производственной практик, когда и происходит осознание правильности выбора профессии. И только тогда некоторые понимают, что это был неверный выбор.

Социальное партнерство ОУ СПО и работодателя позволяет наполнить профориентационную работу значимым содержанием: и конкретизировать содержание профессионально ориентированной работы, и предоставить возможности первичной и глубокой апробации профессионального выбора.

Рассмотрим это на примере сотрудничества ОАО ПНТЗ с ГБОУ СПО СО «Первоуральский металлургический колледж».

ПМК в содружестве с Новотрубным заводом, реализуя традиционную модель профориентационной работы, наполняет ее реальным содер-

жанием, отражающим заказ работодателя на подготовку колледжем выпускника с определенным набором профессиональных компетенций, носителя корпоративных ценностей. Главным здесь является то, что ОАО ПНТЗ и колледж совместно исполняют инновационный проект «Будущее белой металлургии». Цель этого проекта – формирование нового работника, нового сознания тех, кто придет в современные цеха Первоуральского новотрубного завода.

В нашем случае профориентационная работа начинается со знакомства школьников и их родителей с Первоуральским новотрубным заводом, с осознания того вклада, который это предприятие вносит в развитие города и металлургической промышленности. Этому служат экскурсии в Учебный центр ПНТЗ, ставший базовой учебной площадкой колледжа, в новые цеха завода. Экскурсанты видят, что металлургическое производство и рабочие места на нем могут быть чистым, светлыми, привлекательными. Слова об эргономичности производственных цехов, об исполнении металлургами сложнейшей работы привлекательным и современным способом программирования процесса, управления им с помощью пультов становятся комментарием к реальности, а значит и воздействуют на экскурсантов больше, чем рассказ о том, что такое современное металлургическое производство. Во время экскурсии для многих открытием становится мощный вклад заводчан в развитие города: например, о том, что только в 2012 году ПНТЗ обустроил 46 детских площадок, 14 остановок автобусов, выделил 100 тысяч рублей на развитие физкультурно-оздоровительного комплекса им Ю. А. Гагарина. Так формируется положительный имидж завода и заводчан. Именно во время экскурсий кто-то из школьников решает, что работа на Первоуральском новотрубном заводе – это здорово и предполагают прочертить траекторию своего становления через Первоуральский металлургический колледж, а родители поддерживают такой выбор.

Однако нужно понимать, что работодателю и нам необходимо привлечение к обучению не случайных, внешне ориентированных привлекательными реалиями студентов, а тех, кто имеет склонности к техническому мышлению. Психолог колледжа отобрала из открыто представленных педагогических экспресс-диагностик те, которые выявляют области наиболее успешной трудовой деятельности и предлагает их школьникам во время профориентационных акций. Помимо того она проводит индивидуальные и групповые консультации о том, как в системе саморазвития формировать качества характера, необходимые для работы в выбранной сфере.

Следующий этап профориентационной работы – проверка детьми правильности своего выбора. Для этого в Учебном центре ОАО ПНТЗ, на учебной площадке колледжа, дважды в неделю проводятся занятия кружка технического творчества. Неформальное общение с руководителем кружка, преподавателем колледжа, работа с механороботами и техническими конструкторами – не столько полезно организованный досуг, сколько возможность помочь ребятам осознать, насколько интересно им будет иметь

дело с металлом, техникой, заданиями, актуализирующим техническое мышление. Причем, на занятия приходят дети разного возраста: чем раньше выстроится цепочка «нравится» – «могу», тем более качественным будет результат профессиональной ориентации.

Привлекательность места учебы будущих рабочих и специалистов играет не последнюю роль в закреплении решения идти учиться в колледж. День открытых дверей колледжа мы собираемся проводить нестандартно. Предстоящий, помимо информирования о том, чем и как живут студенты, в игровой форме приобщает выпускников школ к студенческой жизни. После серии рассказов о том, какие требования предъявляет профессия / специальность к работнику, каковы перспективы профессионального роста ребятам предлагается самостоятельно определить интересное для них поле деятельности: одни проходят экспресс-школу по решению интеллектуальных задач и сдают зачет студенту, решая аналогичные, другие участвуют в разработке студенческой газеты, третьи работают с конструкторами. Сопровождение школьников в рамках Дня открытых дверей ведут студенты-волонтеры.

Привлечение к профориентационной работе студентов ПМК позволяет по-новому организовать работу выездных бригад с профагитационными материалами: студенты непосредственны, ближе по возрасту слушателям, рассказывают о себе и дают объективные оценки образовательному процессу и жизни колледжа. Причем, благодаря мощному вкладу работодателя в социальную поддержку студентов, им есть чем привлечь внимание. Агитаторы информируют о том, что хорошая учеба обеспечивает студентам не только академическую стипендию, но и стипендию именную, от ПНТЗ. «Хорошисты» получают дополнительно две, а отличники – три тысячи рублей ежемесячно. Здоровый образ жизни – элемент корпоративной культуры на Первоуральском Новотрубном заводе, поэтому наш социальный партнер оказывает безвозмездную услугу по оплате регулярного посещения студентами тренажерных, кардио-залов, бассейна.

Дорого стоит дополнительное образование. Получить навык разговорного иностранного или освоить второй иностранный язык имеет возможность каждый заявивший об этом наш студент: оплату занятий в «Лексисе» осуществляет социальный партнер.

Активное участие заводчан в ремонте студенческого общежития, проявившееся в оснащении комнат и мест общего пользования в нем красивой функциональной мебелью и новым текстилем, позволяет студентам демонстрировать иногородним школьникам фотографии, которые вызывают у тех живой интерес.

Совместный проект «Будущее белой металлургии» наполняет новым содержанием профориентационную работу и со студентами колледжа. Привлечение их к корпоративной культуре предприятия, предоставление возможности учиться «не на игрушках», а на учебных моделях, узлах, станках – аналогах реальным, возможность освоить во время учебы допол-

нительную, запрашиваемую работодателем профессию закрепляют и развивают внутренний мотив овладения выбранной профессией/специальностью. Выезды студентов на практику в Челябинск на Высоту 439 расширяют спектр их представлений о новых технологиях металлургической промышленности, о современном предприятии и новом интеллектуальном рабочем.

Руководители проекта не скупятся на красочное, праздничное сопровождение массовых мероприятий. Чемпионат России по мехатронике, который проводился в этом году в Учебном центре ПНТЗ – лучшее тому подтверждение. А победа команды колледжа в чемпионате формирует у студентов чувство причастности к имиджевому образовательному учреждению.

Таким образом, категории «престиж», «успех», «позитивная перспектива», «причастность к современному», «соответствие хочу и могу» становятся привлекательными ориентирами в выборе школьниками города будущей профессии. И эти ориентиры для них не миражи, благодаря союзу колледжа с Первоуральским новотрубным заводом.

Завершить статью хотелось бы конкретными показателями результативности профориентационной работы, но, к сожалению, сделать этого невозможно: описанное содержание реализуется приемной комиссией колледжа с октября 2012 года. И, тем не менее, планируемый результат оправданно амбициозен: социальное партнерство ОАО ПНТЗ и ГБОУ СПО СО «ПМК» в данном аспекте привлечет в колледж тех, кто профессионально ориентирован правильно, кто не разочаруется в своем выборе, кто еще в процессе учебы примет культуру элитного работника ПНТЗ, будет ясно видеть траектории профессионального роста и выберет свою успешную.

Р. А. Карелова

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ В РАМКАХ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ориентация на современные образовательные стандарты предполагает, что конечным продуктом образовательного процесса станет набор необходимых компетенций работника.

Среднее профессиональное образование как один из секторов рынка услуг определяет ряд требований к способностям квалифицированного специалиста со стороны работодателей: гибкость и мобильность в использовании знаний и умений в производственных условиях; выполнение профессиональных функций; работа в команде; планирование деятельности; самообразование. И сегодня существует потребность в усовершенствовании подхода к установлению взаимодействия учебных заведений, работодателя и молодого специалиста. Обусловлено это противоречиями, которые были выявлены в ходе проведения маркетинговых исследований, на-